

ELITE VINDUSPUSS

Redegjørelse Åpenhetsloven

I. INTRODUKSJON

ELITE VINDUSPUSS har jobbet med å redusere sin påvirkning på det ytre miljø og fremme et godt arbeidsmiljø i flere år. Vi er sertifiserte i henhold til NS-EN ISO 9001:2015, NS-EN ISO 14001:2015.

Vi ønsker å tilby tjenester og benytte produkter som støtter opp om et bærekraftig samfunn og være det naturlige førstevalget for våre kunder. Vår miljøpåvirkning og utførelse skal være med på å få bransjen vi er med i til å ta stadig mer grønne valg.

Vi har et ledelsessystem som gir oss de verktøyene vi trenger for å overvåke og stadig forbedre oss i vårt systematiske arbeid med kvalitet, miljøpåvirkning og arbeidsforhold.

Kontekst og bransjen

ELITE VINDUSPUSS er landets største bedrift innen vinduspuss og fasadevask. Vi har 5 avdelinger (Østlandet, Sørlandet, Vestlandet, Bergen og Haugesund) med hovedkontor i Stavanger. Vi leverer tjenester til små og store private kunder, bedrifter samt til det offentlige. For å være konkurransedyktig er det viktig å måle kundetilfredshet og tilpasse seg det stadig endrende markedet. Vi benytter effektive teknikker og verktøy, samtidig som vi stadig følger med i bransjeutviklingen. Vi har konkurransedyktige priser og stabile medarbeidere, noe som fører til gode resultater.

Bransjen har et økende fokus på bærekraftig utvikling og har et ønske om å begrense sin påvirkning på det ytre miljø fra sine aktiviteter og prosesser.

Siden vi er sertifisert innenfor ISO14001- miljøledelse har vi de siste årene hatt flere fokusområder samt egne miljømål for å minimere vår miljøpåvirkning. Vi har fokus på at nye biler som kjøpes inn skal være nullutslippsfrie. Dette har resultert i at en betydelig andel av bilparken er elektrifisert. For å minske bruken av kjemikalier bruker vi rentvann der det er formålstjenlig. Rentvann er vann som er så grundig filtrert at det blir aktivt. Vi har nå flere biler med slikt utstyr. Vi har fokus på avfallssortering og har etablert miljømål på papirbruk. Vi arbeider kontinuerlig med løsninger for å forlenge levetiden på nalgummi vi benytter, samt optimalisering av kjøreruter.

Elite Vinduspuss har Arbeidsmiljøutvalg (AMU). Det ble avholdt 3 møter i 2023 hvor representanter kom med gode forslag som ble tatt videre. Våren 2023 ble det valgt inn et nytt

verneombud i avdelingen Øst i tillegg til eksisterende hovedverneombud i Stavanger. Verneombudene deltar aktivt i risikovurdering og annet forbedringsarbeid.

2. RETNINGSLINJER OG RUTINER

ELITE VINDUSPUSS har kartlagt potensielle / faktiske negative påvirkninger og betydelige risikoer angående menneskerettigheter og har etablert prosedyrer og systematiske rutiner for å sikre at vi overholder kravene. Retningslinjer er lagt inn i vårt HR- system (4Human) og lett tilgjengelige for alle ansatte. Alle dokumenter er tatt opp og godkjent av styret.

- ❖ Aktsomhetsvurdering menneskerettigheter
- ❖ Redegjørelse menneskerettigheter
- ❖ KHMS- og sosialpolitikk
- ❖ Etiske retningslinjer
- ❖ Personalthåndbok
- ❖ Prosedyre for varsling av kritikkverdige forhold
- ❖ Rutine for godkjenning og evaluering av leverandører
- ❖ Leverandørevaluerings skjema
- ❖ KHMS-håndbok
- ❖ Arbeidsmiljømål
- ❖ Samsvarsvurdering av lover og forskrifter

3. FAKTISK NEGATIVE KONSEKVENSER OG VESENTLIG RISIKO AVDEKKET I AKTSOMHETSVURDERINGEN

ELITE VINDUSPUSS opererer i Norge hvor menneskerettigheter er kontrollert ved lov og godt implementert i samfunnet. Basert på våre aktiviteter og størrelse (nettopp passert 70 ansatte) har vi begrenset innvirkning på samfunnet annet enn våre egne ansatte og våre leverandører.

ELITE VINDUSPUSS har ingen konflikter knyttet til FNs verdenserklæring om menneskerettigheter og skal respektere rettighetene og lokale lover uansett hvor vi jobber.

Vi har utført en aktsomhetsvurdering på FNs verdenserklæring om menneskerettigheter og har kartlagt områder hvor vi kan ha en risiko eller mulighet til å påvirke.

ELITE VINDUSPUSS har arbeidsmiljømål om null ulykker, fraværsskader, sykefravær, sosiale sammenkomster og trivselsundersøkelse blant ansatte. I 2023 hadde vi 4 ulykker med personskade hvor en av de resulterte med fravær. Ulykkene ble analysert og diskutert i AMU. En rekke tiltak ble gjennomført for å forhindre gjentakelse. Vi utførte totalt 41537 oppdrag i 2023.

Interne risikoer og muligheter:

1. Risiko for at diskriminering og rasisme kan forekomme (Artikkel 1, Artikkel 2, Artikkel 7, Artikkel 18, Artikkel 29).

Iverksatte tiltak: Vi har implementert en sosial politikk som inkluderer menneskerettighetene.

Våre etiske retningslinjer inkluderer forbud mot diskriminering og rasisme.

Månedlige arbeidsmiljøundersøkelser blir gjennomført, hvor bl.a. spørsmål som er knyttet til diskriminering og rasisme er inkludert. Resultatene blir fortløpende gjennomgått, kommunisert og nødvendige tiltak iverksatt. Vi har etablert en prosedyre hvor ansatte kan varsle anonymt om kritikkverdige forhold.

Elite Vinduspuss

Redegjørelse for aktsomhetsvurdering gjelder fra 1. januar 2023 til 31. desember 2023

2. Risiko for at personskade kan oppstå. (Artikkel 3).

Iverksatte tiltak: Vi har et risikobasert KHMS-system og arbeider proaktivt og systematisk med dette. Alle våre ansatte får god opplæring og bedriften arbeider kontinuerlig med å benytte hjelpemidler som bidrar til å begrense arbeidsskader. Gjennom den månedlige arbeidsmiljøundersøkelsen kartlegges det om personell er komfortable med å stoppe arbeidet hvis det føles utrygt. Spørsmål om kompetanse og tilstrekkelig opplæring er jevnlig i undersøkelsene. Vi har etablert en prosedyre hvor ansatte kan varsle anonymt om kritikkverdige forhold. Vi jobber kontinuerlig for å ivareta våre ansattes sikkerhet.

Ytterligere tiltak planlagt: Vi jobber hele tiden med å forbedre oss, og vi utfører regelmessig risikovurderinger for arbeid og bruk av kjemikalier for å forhindre at hendelser og ulykker skjer.

Etter forslag fra AMU ble sjekklista og opplæringsplan for nye ansatte gjennomgått grundig og oppdatert.

3. Risiko for at personell ikke får lik lønn for likt arbeid (Artikkel 23).

Iverksatte tiltak: Vi har lik lønn for likt arbeid. Ledelsen går jevnlig gjennom lønnsbetingelser i bedriften. Vi har systemer for å sikre at innleide arbeidere jobber under samme vilkår som fast ansatte.

I 2023 har vi gjennomført vår påseplikt hos en av leverandørene som faller under allmengjøringsforskrifter.

I 2024 planlegges det kontroll hos ytterligere leverandører.

4. Risiko for brudd på lov om arbeidstid og ferie (Artikkel 24).

Iverksatte tiltak: Vi registrerer all arbeidstid og overtid og har systemer som synliggjør overskridelser. Tiltak blir raskt iverksatt. Vi påser at alle ansatte avvikler lovpålagt ferie iht. ferieloven.

5. Risiko for at de ansatte ikke har rett til menings- og ytringsfrihet (Artikkel 19).

Iverksatte tiltak: Vi støtter ytringsfrihet og det er ikke konsekvenser for å ytre egne meninger. Det er etablert etiske retningslinjer og sosialpolitikk, samt prosedyrer for varsling av kritikkverdige forhold. Vår regelmessige arbeidsmiljøundersøkelse skal være til hjelp for ansatte for å kunne ytre seg fritt og anonymt. Det kommer direkte spørsmål om ytringsfrihet i undersøkelsen. Verneombudet og Arbeidsmiljøutvalget (AMU) har en aktiv rolle i forbindelse med dette.

Elite Vinduspuss

Redegjørelse for aktsomhetsvurdering gjelder fra 1. januar 2023 til 31. desember 2023

Leverandørrisiko:

Elite Vinduspuss har evaluert 10 leverandører på følgende kriterier (Leveringsdyktighet/Forsinkelser; feil; Økonomi; HMS og kvalitet; fokus på Menneskerettigheter; generelle betrakninger). De påvirker oss direkte og er kritiske for vår leveranse.

1. Risiko for at våre leverandører av utstyr får materiale og komponenter som er kjøpt i land som ikke overholder menneskerettighetene.

Iverksatte tiltak: Vi har kartlagt våre leverandørers potensielle risiko. Våre leverandører er hovedsakelig lokalisert i Norge. Leverandørevalueringen er oppdatert for å inkludere krav og bekrefte at de ikke har noen konflikt med FN's verdenserklæring om menneskerettigheter.

Ytterligere tiltak planlagt: Vi planlegger å følge opp våre to store grossister hvor vi vet at de handler fra utenlandske aktører for å forbedre oversikten for hele leverandørkjeden.

2. Risiko for at leverandører av arbeidsklær får materialer og komponenter som er produsert i land som ikke overholder menneskerettighetene

Iverksatte tiltak: Leverandørevalueringen er oppdatert for å inkludere krav og bekrefte at de ikke har noen konflikt med FNs verdenserklæring om menneskerettigheter. Høsten 2023 fikk vi svar fra 8 av 10 leverandører at både de og deres leverandører jobber ihht. FN's verdenserklæring og menneskerettigheter.

3. Til nå har vi fokusert oss på våre kritiske leverandører, der vi kjøper mest av. Veien videre vil være å kartlegge alle våre leverandører. Det innebærer grovkartlegging av bransje, land, lengde av leverandørkjede, osv. Deretter vil vi ta et utvalg av en gruppe som vi konsentrer oss på.

4. VEIEN VIDERE

Våre fokusområder i tiden som kommer:

- ❖ Kontinuerlig kartlegge og følge opp leverandører. Vi skal sørge for at leverandørevalueringsskjema blir sendt ut og at dette inkluderer kartlegging av hvorvidt leverandør har hatt faktisk eller skal ha potensiell negativ innvirkning på menneskerettigheter.
- ❖ Vi vil følge opp våre miljømål for å verifisere at vi har et kontinuerlig fokus på å arbeide mer bærekraftig. Vi har påbegynt arbeid med Science based target initiativ. Da vil vi se på områder vi kan påvirke som valg av renere energi i bygninger og minimere utslipp fra bilparken. Vi vil benytte rentvann der det er formålstjenlig samt vurdere substitusjon for alle kjemikalier som kan utgjøre en risiko i helse- og miljøperspektiv.
- ❖ Arbeide med likestilling og like vilkår for alle i selskapet gjennom å være bevisst på verdier som vil utgjøre en god arbeidsplass for alle. Ved å være samfunnsbevisste, inkluderende og rause vil vi kunne utføre bemanningsprosessen på en bevisst måte mot enkeltindividet.
- ❖ Enda større fokus på HMS, skreddersydd opplæringsplan for nyansatte. Involvering av AMU og verneombudene i enda større grad.

Stavanger 17/06/2024

Underskrift daglig leder og styret